Deutscher Bundestag **Drucksache 16/5866**

16. Wahlperiode 02. 07. 2007

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Birgit Homburger, Elke Hoff, Dr. Rainer Stinner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
– Drucksache 16/5664 –

Zentren für Nachwuchsgewinnung der Bundeswehr

Vorbemerkung der Fragesteller

Den Zentren für Nachwuchsgewinnung (ZNwG) der Bundeswehr fallen u. a. die Aufgaben zu, ungediente Bewerberinnen und Bewerber über die Laufbahnmöglichkeiten bei der Bundeswehr zu informieren, die Eignungsfeststellungen für Mannschaftsdienstgrade, Unteroffiziere ohne Portepee und Unteroffiziere mit Portepee durchzuführen, Bewerberinnen und Bewerber einzustellen, sowie die Maßnahmen der Nachwuchswerbung und -gewinnung zu koordinieren. Die Zentren für Nachwuchsgewinnung stellen somit einen entscheidenden Faktor für die Zuführung von geeignetem Personal an die Streitkräfte dar.

1. Wie hoch war der prozentuale Anteil der Bundeswehr von den Zentren für Nachwuchsgewinnung zugeführten Bewerberinnen und Bewerber am Gesamtanteil der neu eingestellten Soldatinnen und Soldaten (aufgeschlüsselt nach Laufbahngruppen und Teilstreitkräften [TSK] und Organisationsbereichen, die von den ZNwG betreut werden) in den Jahren 2001 bis 2006?

Die Personalgewinnung für die Laufbahnen der Unteroffiziere und Mannschaften basiert auf zwei Säulen. Zum einen werden ungediente Freiwillige und Wiedereinsteller über die Zentren für Nachwuchsgewinnung gewonnen, zum anderen trägt die Binnenwerbung der Truppe einen maßgeblichen Anteil zur Personalgewinnung bei. Aus dem Potenzial der Grundwehrdienstleistenden und Freiwillig zusätzlichen Wehrdienst Leistenden werden jährlich immer noch rund 40 Prozent der Soldaten auf Zeit gewonnen.

Die Tabelle weist den Anteil der über die Zentren für Nachwuchsgewinnung gewonnenen Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit in den Laufbahnen der Unteroffiziere und Mannschaften in den Jahren von 2001 bis 2006 aus. Eine weitergehende Aufteilung nach Laufbahngruppen und innerhalb der Uniformträgerbereiche nach Organisationsbereichen kann nicht bereitgestellt werden, da diese Daten für den Zeitraum 2001 bis 2006 nicht erhoben wurden.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums der Verteidigung vom 28. Juni 2007 übermittelt.
Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Jahr	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt
2001	53 %	49 %	68 %	54 %
2002	54 %	54 %	71 %	56 %
2003	55 %	53 %	79 %	57 %
2004	59 %	60 %	79 %	61 %
2005	62 %	65 %	70 %	63 %
2006	53 %	65 %	72 %	58 %

2. Wie hat sich das nominale Bewerberaufkommen in den verschiedenen Laufbahngruppen (aufgeschlüsselt nach TSK/Organisationsbereichen, die von den ZNwG betreut werden) in den Jahren 2001 bis 2006 an den Zentren für Nachwuchsgewinnung entwickelt?

Das Bewerbungsaufkommen an ungedienten Freiwilligen und Wiedereinstellern an den Zentren für Nachwuchsgewinnung hat sich wie folgt entwickelt:

Jahr	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt
2001	21 272	5 573	5 951	32 796
2002	24 277	6 651	5 868	36 796
2003	27 724	8 549	7 034	43 307
2004	27 836	6 954	5 972	40 762
2005	24 617	6 041	6 587	37 245
2006	24 162	6 407	5 818	36 387

Die Auswertung erfolgte hinsichtlich des Uniformträgerbereiches nach dem Erstwunsch der Bewerberinnen und Bewerber. Eine Vielzahl der Bewerberinnen und Bewerber differenzieren nicht und bewerben sich durchaus für mehrere Teilstreitkräfte bzw. werden während der Eignungsfeststellung am Zentrum für Nachwuchsgewinnung bedarfsgerecht hinsichtlich Eignung und Befähigung auf eine vorhandene Einplanungsmöglichkeit hin umberaten. Auch hier findet derzeit keine statistische Auswertung nach einzelnen Laufbahngruppen statt, da auch hier der überwiegende Anteil der Bewerberinnen und Bewerber sich gleichzeitig für alle bzw. mehrere Laufbahnen bewirbt. Die realisierbaren Möglichkeiten zur Einstellung werden während der mehrtägigen Eignungsfeststellung im ständigen Abgleich zwischen Bedarf, Bewerbereignung und Bewerberwünschen im gemeinsamen Dialog mit der Bewerberin oder dem Bewerber entwickelt.

3. Wie hoch war der jeweilige prozentuale Anteil der in die Bundeswehr übernommenen Bewerberinnen und Bewerber in den Jahren 2001 bis 2006, gemessen am Gesamtbewerberaufkommen in den einzelnen Laufbahngruppen (aufgeschlüsselt nach TSK/Organisationsbereichen, die von den ZNwG betreut werden)?

Der prozentuale Anteil der von den Zentren für Nachwuchsgewinnung eingeplanten Bewerberinnen und Bewerber – gemessen am Bewerbungsaufkommen – hat sich in den Jahren 2001 bis 2006 wie folgt entwickelt:

Jahr	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt
2001	44 %	38 %	31 %	41 %
2002	38 %	30 %	33 %	36 %
2003	31 %	38 %	24 %	31 %
2004	31 %	24 %	24 %	29 %
2005	34 %	39 %	24 %	33 %
2006	32 %	43 %	26 %	33 %

4. Jeweils wie viel Prozent der von den Zentren für Nachwuchsgewinnung im Zeitraum der Jahre 2001 bis 2006 einer Eignungsfeststellung unterzogenen Bewerberinnen und Bewerber und wie viel Prozent der nach dieser Eignungsfeststellung den Streitkräften zugeführten Soldatinnen und Soldaten verfügten über

   a) Abitur,

   b) Mittlere Reife/Realschulabschluss,

   c) Hauptschulabschluss als höchsten Bildungsabschluss

   (bitte nach TSK/Organisationsbereichen, die von den ZNwG betreut werden, aufschlüsseln)?

Die folgenden Übersichten zeigen die prozentualen Anteile der Bildungsabschlüsse Abitur, Mittlere Reife und Hauptschulabschluss, der von den Zentren für Nachwuchsgewinnung geprüften und eingeplanten Bewerberinnen und Bewerber nach Uniformträgerbereich:

a) geprüfte Bewerberinnen und Bewerber

		Heer	Luftwaffe	Marine	Streitkräfte
2001	Abitur	8 %	9 %	8 %	8 %
	Mittlere Reife	59 %	67 %	70 %	62 %
	Hauptschulabschluss	33 %	24 %	22 %	30 %
2002	Abitur	6 %	7 %	7 %	6 %
	Mittlere Reife	53 %	62 %	66 %	57 %
	Hauptschulabschluss	41 %	31 %	27 %	37 %
2003	Abitur	7 %	8 %	9 %	8 %
	Mittlere Reife	58 %	66 %	66 %	60 %
	Hauptschulabschluss	35 %	26 %	25 %	32 %
2004	Abitur	9 %	9 %	10 %	9 %
	Mittlere Reife	61 %	67 %	70 %	63 %
	Hauptschulabschluss	30 %	24 %	20 %	28 %
2005	Abitur	10 %	12 %	11 %	10 %
	Mittlere Reife	56 %	64 %	65 %	59 %
	Hauptschulabschluss	34 %	24 %	24 %	31 %
2006	Abitur	12 %	14 %	15 %	13 %
	Mittlere Reife	57 %	63 %	62 %	59 %
	Hauptschulabschluss	31 %	23 %	23 %	28 %

b) Eingeplante Bewerberinnen und Bewerber

		Heer	Luftwaffe	Marine	Streitkräfte
2001	Abitur	11 %	9 %	13 %	11 %
	Mittlere Reife	62 %	71 %	72 %	65 %
	Hauptschulabschluss	27 %	20 %	15 %	24 %
2002	Abitur	8 %	10 %	12 %	9 %
	Mittlere Reife	61 %	68 %	72 %	64 %
	Hauptschulabschluss	31 %	22 %	16 %	27 %
2003	Abitur	5 %	5 %	11 %	6 %
	Mittlere Reife	64 %	70 %	71 %	66 %
	Hauptschulabschluss	31 %	25 %	18 %	28 %
2004	Abitur	10 %	10 %	16 %	11 %
	Mittlere Reife	67 %	69 %	71 %	67 %
	Hauptschulabschluss	23 %	21 %	13 %	22 %
2005	Abitur	11 %	10 %	13 %	11 %
	Mittlere Reife	63 %	67 %	73 %	65 %
	Hauptschulabschluss	26 %	23 %	14 %	24 %
2006	Abitur	8 %	7 %	10 %	8 %
	Mittlere Reife	66 %	67 %	73 %	67 %
	Hauptschulabschluss	26 %	26 %	17 %	25 %

5. Wie hoch war in den Jahren 2001 bis 2006 der prozentuale Anteil

   a) derjenigen Bewerberinnen und Bewerber am Gesamtbewerberaufkommen und

   b) an den von den Zentren für Nachwuchsgewinnung in die Streitkräfte vermittelten Soldatinnen und Soldaten

   (bitte jeweils nach TSK/Organisationsbereichen, die von den ZNwG betreut werden, aufgeschlüsselt ausweisen), die aus den neuen Bundesländern stammen?

Die Entwicklung der Anteile der Bewerbungen sowie der Einplanungen im Vergleich alte Bundesländer (ABL) zu neuen Bundesländern (NBL), aufgeteilt nach Uniformträgerbereich, verlief in den Jahren 2001 bis 2006 wie folgt:

a) Bewerbungen

		Heer	Luftwaffe	Marine	Streitkräfte
2001	ABL	66 %	71 %	55 %	65 %
	NBL	34 %	29 %	45 %	35 %
2002	ABL	64 %	72 %	61 %	65 %
	NBL	36 %	28 %	39 %	35 %
2003	ABL	68 %	75 %	57 %	68 %
	NBL	32 %	25 %	43 %	32 %
2004	ABL	71 %	72 %	59 %	69 %
	NBL	29 %	28 %	41 %	31 %

		Heer	Luftwaffe	Marine	Streitkräfte
2005	ABL	73 %	75 %	65 %	72 %
	NBL	27 %	25 %	35 %	28 %
2006	ABL	74 %	76 %	62 %	73 %
	NBL	26 %	24 %	38 %	27 %

b) Einplanungen

		Heer	Luftwaffe	Marine	Streitkräfte
2001	ABL	60 %	70 %	54 %	61 %
	NBL	40 %	30 %	46 %	39 %
2002	ABL	62 %	73 %	53 %	62 %
	NBL	38 %	27 %	47 %	38 %
2003	ABL	63 %	72 %	54 %	64 %
	NBL	37 %	28 %	46 %	36 %
2004	ABL	63 %	68 %	52 %	62 %
	NBL	37 %	32 %	48 %	38 %
2005	ABL	68 %	69 %	56 %	66 %
	NBL	32 %	31 %	44 %	34 %
2006	ABL	64 %	67 %	58 %	64 %
	NBL	36 %	33 %	42 %	36 %

6. Sind in den Ergebnissen der Eignungsfeststellungen, die an den Zentren für Nachwuchsgewinnung im Zeitraum der Jahre 2001 bis 2006 durchgeführt wurden, Trends im Hinblick auf

   a) die körperliche Leistungsfähigkeit und

   b) die intellektuelle Leistungsfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber

   feststellbar?

   Wenn ja, welche Trends sind dies, und wie bewertet die Bundesregierung diese?

a) Körperliche Leistungsfähigkeit

Eine im Zeitraum 2000 bis 2004 durchgeführte „Physical-Fitness-Test“ (PFT) – Studie des Zentralen Institutes des Sanitätsdienstes der Bundeswehr, die sich auf Daten der Bewerberinnen und Bewerber an den Zentren für Nachwuchsgewinnung bezieht, zeigt, dass es in diesen Jahren zu einem deutlichen Absinken der körperlichen Leistungsfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber gekommen ist. Die ausgewerteten Daten belegen, dass nahezu 40 Prozent der Bewerberinnen und Bewerber die in der Truppe geltenden Mindestanforderungen des PFT nicht mehr erfüllen würden.

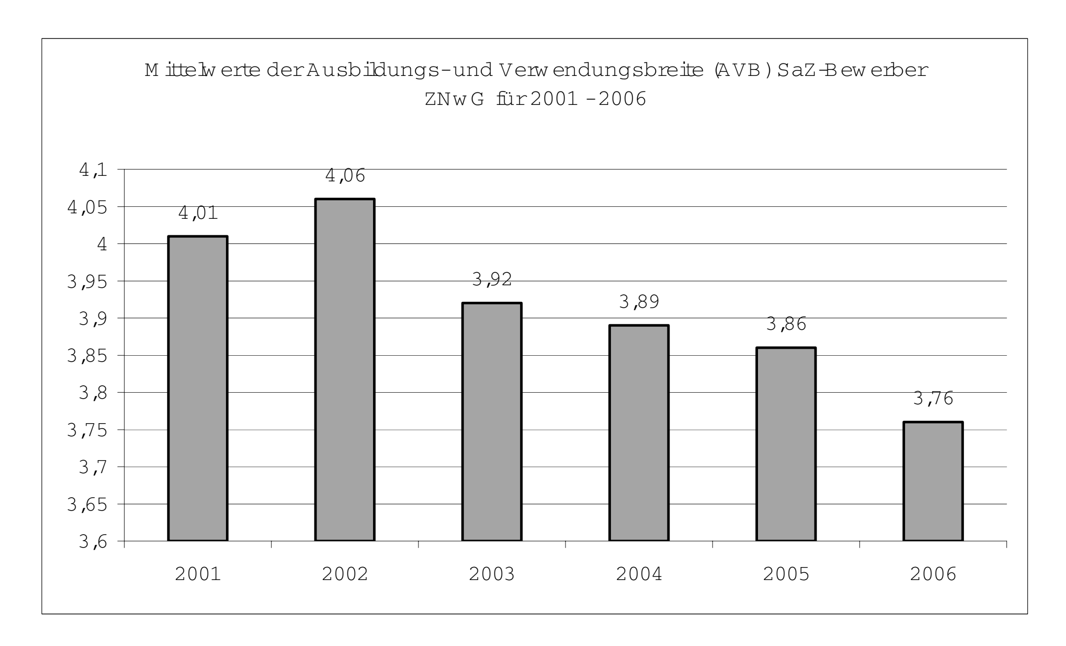
Im Mittelpunkt der Eignungsfeststellung an den Zentren für Nachwuchsgewinnung steht allerdings die Trainierbarkeit der Bewerberinnen und Bewerber. Ein Heranführen der sportlichen Leistungsfähigkeit sowie der körperlichen Belastbarkeit an die dienstlichen Erfordernisse wird nach dem Diensteintritt im Rahmen der militärischen Ausbildung erwartet.

Die Bundesregierung sieht die Entwicklung einer abnehmenden körperlichen Leistungsfähigkeit in der Gesellschaft und vor allem bei den Jugendlichen mit großer Sorge und dies nicht nur aufgrund der damit verbundenen Herausforderung bei der Personalbedarfsdeckung.

b) Intellektuelle Leistungsfähigkeit

Die intellektuellen Fähigkeiten werden bei Bewerberinnen und Bewerbern mittels computergestützter Eignungstests erfasst. Diese Tests umfassen drei Aspekte der Intelligenz und zwar das abstrakt-logische und das verbal-logische Denken und die Rechenfähigkeit. Die erzielten Leistungen werden in eine Skala von „1“ (besonders ausgeprägt) bis „7“ (sehr wenig ausgeprägt) transformiert. Das zusammengefasste Leistungsergebnis der Intelligenz wird als Ausbildungs- und Verwendungsbreite (AVB) bezeichnet. In der wissenschaftlichen Psychologie geht man davon aus, dass sich Fähigkeiten und Fertigkeiten in der jeweiligen Bezugsgruppe „normal“ verteilen. Dies bedeutet, dass die durchschnittliche AVB bei 4,0 (bei der 7er Skala) liegt.

Die Entwicklung auf der Zeitachse von 2001 bis 2006 kann der folgenden Übersicht entnommen werden.



Aus der Abbildung geht hervor, dass sich die durchschnittlichen AVB-Werte seit 2002 kontinuierlich verbessert haben. Berücksichtigt man die Auswirkungen von Nachnormierungen, die zu statistischen Artefakten führen können, lässt sich feststellen, dass sich die intellektuelle Leistungsbefähigung junger Frauen und Männer in den letzten Jahren zumindest nicht verschlechtert hat. In einer umfangreichen Studie zur Entwicklung der intellektuellen Anlagen bei Wehrpflichtigen konnte im Übrigen die gleiche Tendenz nachgewiesen werden.

7. Anhand welcher Kriterien und Verfahren ermitteln die Zentren für Nachwuchsgewinnung den jeweiligen Bedarf der TSK/Organisationsbereiche der Bundeswehr nach Bewerbern mit spezifischen Eingangsqualifikationen und inwieweit werden die TSK/Organisationsbereiche in diesen Prozess der Bedarfsermittlung eingebunden?

Der jährliche Ergänzungsbedarf der Streitkräfte wird durch die Bedarfsträger (Uniformträgerbereiche/Militärische Organisationsbereiche) festgelegt. Basie-

rend auf der Personalstruktur und der jährlichen Veranschlagungsstärke erhält die Nachwuchsgewinnungsorganisation Vorgaben für die Gewinnung ungedienter Bewerberinnen und Bewerber bzw. Wiedereinsteller. Die Vorgaben für die Laufbahnen der Unteroffiziere und Mannschaften erfolgen in Form von Obergrenzen für die Einplanungen im jeweiligen Einstellungsjahr und für jeden Diensteintrittstermin. Zusätzlich sind Obergrenzen für Einplanungen mit höherem Dienstgrad aufgrund vorhandener und militärisch nutzbarer zivilberuflicher Qualifikationen festgelegt.

Zusätzlich benötigen die Zentren für Nachwuchsgewinnung für eine erfolgreiche Einplanung noch die Bekanntgabe einer offenen Einplanungsmöglichkeit im DV-System „Stellenbörse“. Hier stellen die Bedarfsträger die zu besetzenden Dienstposten mit Anforderungsprofil ein.

8. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung darüber vor, ob die den TSK/Organisationsbereichen der Bundeswehr durch die ZNwG zugeführten Soldatinnen und Soldaten im Hinblick auf deren Eingangsqualifikationen dem tatsächlichen Bedarf der TSK/Organisationsbereiche entsprachen?

Da jede Einplanungsmöglichkeit im DV-System „Stellenbörse“ ein fest definiertes Anforderungsprofil beinhaltet, kann eine Einplanung nur dann erfolgreich vorgenommen werden, wenn Eignung und Befähigung der jeweiligen Bewerberin oder des Bewerbers zum vorgegebenen Profil passt. Alle Einplanungen richten sich streng nach dem artikulierten Bedarf der Streitkräfte.

9. Inwiefern werden den TSK/Organisationsbereichen der Bundeswehr Möglichkeiten eingeräumt, den ZNwG dahingehend ein Feedback zu übermitteln, ob zu den jeweiligen Einstellungsterminen bedarfsgerechte Bewerberinnen und Bewerber für den eigenen Bereich eingestellt und zugeführt wurden?

Für die Verbände und Dienststellen der Bundeswehr bestehen zahlreiche Möglichkeiten, der Nachwuchsgewinnungsorganisation und damit auch den Zentren für Nachwuchsgewinnung Feedback zur Gewinnung ungedienter Freiwilliger und Wiedereinsteller zu geben.

Dies geschieht im direkten Dialog zwischen einzelnen Verbänden/Dienststellen und dem regional zuständigen Zentrum für Nachwuchsgewinnung. Darüber hinaus bieten Besprechungen und Tagungen wie z. B. Regional-Konferenzen zur Thematik hinreichend Gelegenheit zum Informationsaustausch und zur Abstimmung des weiteren Vorgehens. Zusätzlich bestehen solche Möglichkeiten auch während der Vielzahl von Vorträgen durch Vertreter der Zentren für Nachwuchsgewinnung, des Personalamtes der Bundeswehr und des fachlich zuständigen ministeriellen Referates PSZ/PM anlässlich von Tagungen mit Verbänden/Kommandobehörden und Höheren Kommandobehörden.

Auf ministerieller Ebene finden zwischen den Bedarfsträgern und dem Bedarfsdecker monatliche Arbeitsgruppensitzungen statt, in denen eine vergleichende Betrachtung der Bedarfsforderungen mit der sich entwickelnden Bedarfsdeckung durch die Zentren für Nachwuchsgewinnung vorgenommen wird. Die Uniformträgerbereiche und Militärischen Organisationsbereiche nutzen die hier bereitgestellten Daten und Informationen für gegebenenfalls notwendige Steuerungsmaßnahmen hinsichtlich ihrer Binnenwerbung.

10. Erfolgt von Seiten der Zentren für Nachwuchsgewinnung eine kontinuierliche Beobachtung des Werdeganges der den Streitkräften zugeführten Bewerberinnen und Bewerber (Bewährungs- und Erfolgskontrollen), um daraus eine Optimierung der Bedarfsermittlung von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern ableiten zu können?

    Wenn ja, in welcher Form erfolgt dies, wenn nein, warum erfolgt dies nicht?

Die Zentren für Nachwuchsgewinnung führen zur eignungsgerechten Bedarfsdeckung Erfolgskontrollen in Form von Truppenbesuchen durch. Diese sind mindestens zweimal jährlich bei verschiedenen Truppenteilen aus dem jeweiligen Zuständigkeitsbereich der Zentren vorzunehmen.

Am Truppenbesuch nehmen neben den Prüfoffizieren und Psychologen nach Maßgabe des Dienststellenleiters auch Wehrdienstberater, Einplaner und Angehörige des Berufsförderungsdienstes teil.

Mit Hilfe dieser Erfolgskontrollen wird festgestellt, ob und in welchem Umfang die auf den Ergebnissen der Eignungsfeststellung getroffenen Einplanungen in der Praxis der militärischen Verwendungen Bestand haben. Dabei können bei Soldatinnen und Soldaten mit unterschiedlich langen Dienstzeiten die Prognosen der Zentren bezüglich Ausbildungs-/Verwendungs- und Laufbahnerfolg überprüft werden. Zusätzlich werden im Rahmen einer Bewährungskontrolle auch die Ergebnisse von Laufbahnlehrgängen überwacht und ausgewertet. Insgesamt bestätigen alle Untersuchungen stets das hohe Niveau der vorhandenen Verfahren und Instrumente zur Eignungsfeststellung für den freiwilligen Dienst als Soldatin/Soldat.

11. Wie sieht die Bundesregierung die zukünftige Rolle der Zentren für Nachwuchsgewinnung vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden demographischen Wandels?

Die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte hängt wesentlich von der Fähigkeit zur Regeneration mit leistungsbereiten wie -fähigen Soldatinnen und Soldaten ab. Hier leisten die Zentren für Nachwuchsgewinnung für die Laufbahnen der Unteroffiziere und Mannschaften einen bedeutenden Beitrag. Dieser Beitrag wird unter Berücksichtigung eines weiter abnehmenden Anteils der Binnenwerbung am Gesamterfolg der militärischen Personalgewinnung, aber auch unter Berücksichtigung des demographischen Wandels und des damit einhergehenden stärker werdenden Wettbewerbs um die vorhandenen Talente, weiter zunehmen.

Darüber hinaus sollen die Zentren für Nachwuchsgewinnung neben den bisherigen Aufgaben zukünftig auch Potenzialfeststellungen für Antragsteller in der Laufbahn Offiziere Militärfachlicher Dienst und zum Berufsunteroffizier durchführen. Damit wird die Entwicklung der Zentren für Nachwuchsgewinnung hin zu Kompetenzzentren auch für Eignungsfeststellung und Personalgewinnung konsequent vorangetrieben. Aktuell werden hierzu die notwendigen Verfahren und Instrumente weiterentwickelt.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333